

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HOLCIM**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S -1



Diajukan oleh:

**Yunindra Dwi Prayogo**  
**F100000014**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2011**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HOLCIM**

**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan oleh :

**Yunindra Dwi Prayogo**  
**F100000014**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2011**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HOLCIM**

Disusun oleh:

**Yunindra Dwi Prayogo**  
**F100 000 014**

Pada Tanggal ..... 2011

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing

**(Dr. Yadi Purwanto, MM)**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HOLCIM**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Yunindra Dwi Prayogo**  
**F100000014**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada tanggal ..... 2011  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

**Dr. Yadi Purwanto, MM**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping I

**Drs. Muhammad Amir, M.Si**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**

\_\_\_\_\_

Surakarta, \_\_\_\_\_ 2011  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini adalah benar-benar karya saya pribadi, sama sekali tidak melakukan plagiat ataupun meminta jasa pembuatan skripsi dari pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila di lain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya. Surat Pernyataan ini merupakan bentuk tanggung jawab moral saya sebagai penulis/peneliti kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Surakarta,      Juli 2011

Yang menyatakan

Yunindra Dwi Prayogo

## **MOTTO**

Man Jadda Wa Jada.

**(Pepatah Arab)**

For a Better Tomorrow.

**(Cow Yun Fat)**

## PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta dan do'a karya sederhana ini penulis persembahkan teruntuk :

❖ *Ibu dan Bapak yang telah memberikan cinta, kasih sayang dan do'a hingga terselesaikannya skripsi ini.*

❖ *Kakak dan Adik penulis yang tak pernah berhenti memberikan dukungan.*

❖ *Almamater Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat, hidayah dan kemurahan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan karya sederhana ini. Satu hal yang penulis sadari, bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Bapak **Susatyo Yuwono, M.Si, Psi**, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak **Dr. Yadi Purwanto, MM**, selaku Pembimbing Skripsi sekaligus sebagai Penguji Utama yang telah berkenan memberikan pengarahan, saran serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak **Susatyo Yuwono, M.Si, Psi**, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehat akademis selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi UMS.
4. Seluruh staf pengajar dan tata usaha Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak **Anwar Sanusi** serta Bapak **Bambang Hariyadi** dari *HR Manager* dan Departemen Produksi PT Holcim Tbk, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membimbing selama proses penelitian.



6. **Ibunda tercinta**, yang telah dengan ikhlas memberikan cinta kasih dalam merawat, membesarkan dan mendidik penulis. *I Love You Mom!*
7. **Ayah tersayang**, yang telah mencurahkan kasih sayang, petuah, dan nasihat – nasihat bijak kepada penulis. *Maaf dan Terimakasih Bapak.*
8. **Kakak dan Adik** penulis yang tidak pernah berhenti mendukung penulis ( **Mas Ferdy, Mba Anita**, serta si Kecil **Azzam**, semoga rahmat Allah SWT selalu tercurah pada Mas dan Mba. **Dik Danu** semoga selalu diberi kemudahan dan petunjuk-Nya dalam mengarungi kerasnya kehidupan.)
9. **Bang Jack, Mas Tito, Mbah Harrie Ojey, Mas Yann, Atta, Muchlis, Alex Syamsul, Agung Gokong, Risna, Anto Broe, Armanovic, Anang Gondrong, Wawan Kiting, Naseer, Murdock** dan seluruh Keluarga Besar **Corps Psychopala**, yang bersedia “*di repotkan*” oleh penulis. Terimakasih untuk kebersamaannya selama ini. Kenangan kita takkan lekang oleh waktu. *You are My Second Family!*
10. **Corps Psychopala**, yang telah memberi banyak “*ilmu*” kepada penulis. Yang telah membawa ke pelosok – pelosok daerah yang belum pernah penulis singgahi. *Sekali Bendera Terpancang, Pantang Diturunkan!!*
11. Kawan – kawan angkatan 2000 dan teman-teman di Psikologi yang telah memberikan motivasi dan dukungannya, **Arief Kribho, Didin, Fariq, Trisno, Ade Otoy, Mas Yusuf Cukrik, Anggun**. Terimakasih untuk dukungannya selama ini. *You're all the Best!*
12. **Pak Adjie dan Pak Andri** serta semua teman-teman **SMe**, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar.

13. Segala pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas inspirasi dan dukungannya yang telah diberikan.

Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi serta tidak terhenti pada penelitian ini saja. Amin.

Surakarta,        Juli 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	5
C. Manfaat Penelitian .....	6
 BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja .....	7
1. Pengertian motivasi kerja .....	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	9
3. Aspek-aspek motivasi kerja .....	11

B. Iklim Organisasi .....	16
1. Pengertian iklim organisasi .....	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi .....	18
3. Aspek-aspek iklim organisasi .....	19
4. Pentingnya iklim organisasi .....	22
C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi kerja Karyawan pada PT. Holcim .....	23
D. Hipotesis .....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	32
D. Metode Pengumpulan Data .....	34
E. <i>Judgement Expert</i> Dan Reliabilitas .....	37
F. Analisis Data .....	38
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian .....	40
1. Orientasi kancan penelitian .....	40
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
3. Pemilihan Lokasi Pabrik .....	44
4. Struktur Organisasi .....	47
5. Tenaga Kerja .....	53
6. Ijin Riset dan Persiapan Pengumpulan Data .....	56

B. Pelaksanaan Penelitian .....	58
1. Penentuan subjek penelitian.....	58
2. Pelaksanaan penelitian .....	59
3. Pelaksanaan skoring .....	59
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas .....	60
5. Pelaksanaan skoring untuk uji hipotesis .....	62
C. Analisis Data .....	63
1. Uji asumsi .....	63
2. Uji hipotesis .....	63
3. Sumbangan efektif .....	63
4. Kategorisasi .....	64
5. Hasil analisis <i>stepwise</i> (regresi) .....	67
6. <i>Crosstab</i> (tabulasi silang) .....	68
D. Pembahasan .....	71
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran-saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Item Skala Iklim Organisasi .....	57
2. Sebaran Item Skala Motivasi Kerja .....	58
3. Sebaran Item Skala Iklim Organisasi yang Valid dan Gugur .....	61
4. Sebaran Item Skala Motivasi Kerja yang Valid dan Gugur .....	62
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	62
6. Frekuensi dan Prosentase Skala Iklim Organisasi .....	64
7. Frekuensi dan Prosentase Skala Motivasi Kerja .....	65
8. Rangkungan Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis .....	66
9. Rangkuman Hasil Analisis <i>Stepwise</i> (Regresi) .....	67
10. Kategori, Frekuensi dan Prosentase Subjek Penelitian ditinjau dari	
Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja .....	68
11. Iklim Organisasi ditinjau dari Masa Kerja .....	69
12. Iklim Organisasi ditinjau dari Pendidikan .....	69
13. Motivasi Kerja ditinjau dari Masa Kerja .....	70
14. Motivasi Kerja ditinjau dari Pendidikan .....	70

## DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1. Frekuensi Kategorisasi Iklim Organisasi .....	65
2. Frekuensi Kategorisasi Motivasi Kerja .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Data Butir dan Hasil Perhitungan Validitas-Reliabilitas Skala Iklim	
Organisasi .....	81
B. Data Butir dan Hasil Perhitungan Validitas-Reliabilitas Skala Motivasi	
Kerja .....	92
C. Uji Asumsi Normalitas Sebaran dan Linieritas Hubungan .....	101
D. Hasil Analisis <i>Product Moment</i> .....	107
E. Hasil Analisis Regresi .....	111
F. Hasil <i>Crosstabs</i> .....	114
G. Kurva Kategorisasi.....	118
H. Alat Pengumpul Data .....	121
I. Surat Ijin Penelitian dan Surat Bukti Penelitian.....	129
J. Surat Bukti Analisis Data Kuantitatif dan Surat Penyerahan Bukti	
Fisik Penelitian.....	136



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HOLCIM

Motivasi kerja adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Banyak factor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang tidak kondusif akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat menyebabkan individu atau anggota melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja, 2) tingkat motivasi kerja, 3) tingkat iklim organisasi, 4) peranan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.

Subjek penelitian adalah karyawan PT. Holcim Indonesia Tbk. Cilacap *Plant* Departemen Produksi yang berjumlah 46 orang dengan ciri-ciri : a) berstatus sebagai karyawan tetap, b) karyawan bagian unit produksi, c) masa kerja minimal 2 tahun, d) pendidikan minimal SMA atau sederajat. Metode pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,446$ ,  $p = 0,002$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan ada korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap motivasi kerja = 19,9% ditunjukkan dengan nilai  $R_{\text{squared}} = 0,199$ . Iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang, nilai mean empirik = 113,63 dan mean hipotetik = 105, dengan standar deviasi hipotetik = 21. Motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong sedang, nilai mean empirik = 87,39 dan mean hipotetik = 80, dengan standar deviasi hipotetik = 16. Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis *stepwise* model akhir diketahui aspek yang paling tinggi korelasinya terhadap motivasi kerja yaitu aspek komunikasi ( $X_3$ ), dengan nilai korelasi sebesar  $0,427$ ,  $p = 0,003$  ( $p < 0,01$ ) sedangkan yang paling rendah korelasinya terhadap motivasi kerja adalah aspek tanggung jawab dan kepercayaan ( $X_4$ ) dengan nilai korelasi sebesar  $0,345$ ,  $p = 0,019$  ( $p < 0,01$ ).

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah ada korelasi positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan.